

УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ

У статті розглянуто удосконалення соціально-трудо­вих відносин, які виступають передавальним ланцюгом у сукупному механізмі трудової мотивації. Визначено роль держави у них та запропоновано оновлений регуляторний механізм соціально-трудо­вих відносин щодо трудової мотивації.

The improvements of social-labour relations, which come forward a transmission chain in the combined mechanism of labour motivation, are considered in the article. The role of the state for them is determined and the new regulator mechanism of social-labour relations is offered in relation of labour motivation.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Роль держави в регулюванні соціально-трудо­вої сфери набуває якісно нового змісту за напрямками, які підвищують рівень мотивації працюючих до продуктивної праці. Проведені дослідження свідчать про те, що розвиток сучасної моделі соціально-трудо­вих відносин (СТВ) відбувається без достатнього урегулювання з боку держави за принципом трипартизму. Водночас економічні умови ще не дозволяють упроваджувати модель «біпартизму». Розвиток СТВ відбувається при непрозорих схемах в обговоренні колективних договорів та їх реалізації. При цьому формалізовані угодами і договорами відносини між соціальними партнерами сполучаються з неформальними і навіть тіньовими.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Питання удосконалення соціально-трудо­вих відносин, регулювання соціальної сфери знайшли відображення у працях вітчизняних і зарубіжних науковців-економістів: О. Амоші, С. Бандура, Н. Борецької, О. Грішнєвої, А. Колота, Е. Лібанової, Р. Тітмуса та інших. Незважаючи на значущість цих досліджень проблеми СТВ та ролі держави у них є актуальними і потребують подальшого вивчення.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проведений аналіз економічної ситуації в Україні доводить специфічні обставини розвитку СТВ:

- невідосконаленість ринкових реформ обумовлює «тінізацію» СТВ, знижує соціальний захист громадян;
- наявність критичного майнового розшарування, безробіття, втрата довіри до профспілок, соціально невідповідальний бізнес, стабільна бідність, незначний середній клас, порушують принцип соціальної солідарності в суспільстві;
- невідповідність національної системи СТВ до інтеграції у світове співтовариство;
- затягнення економічної кризи гальмує формування соціальних інститутів, які відповідають за побудову соціальної держави [1, с.143–159].

Постановка завдання. Мета статті – проаналізувати стан і динаміку тенденцій у зміні основних стимулів до мотивованої праці, які є складовими механізми мотивації, обґрунтувати необхідність внесення відповідних заходів до діючої нормативно-правової бази та реалізувати їх шляхом удосконалення соціально-трудо­вих відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нормативно-законодавча основа соціально-трудо­вих відносин в Україні орієнтується на вимоги Європейського законодавства. Це і Маастрихтські угоди, які декларують принцип допомірності інститутів Євросоюзу, Європейська соціальна хартія, конвенції і рекомендації МОП та ін. Впродовж останніх років країни ЄС демонструють розвиток СТВ, який притаманний постіндустріальному суспільству: високі темпи зниження зайнятих у матеріальному

виробництві; зростання економічних показників, що супроводжується приростом робочої сили; висока якість життя європейців тощо. Отже, виходячи з вимог Європейського законодавства, мова йде не про гарантоване працевлаштування, а про обов'язки досягнення ефективної зайнятості економічно активного населення. Цьому сприяє практика ведення колективних переговорів між соціальними партнерами (підприємцями і профспілками), якій відведена величезна значення в країнах ЄС [2; 3; 4, с.33–41; 5].

В Україні СТВ регулюються Конституцією України, Кодексом законів про працю (КЗпП), колективним трудовим правом та законодавством України про колективно-трудова відносини. Вони формуються на підставі Законів України: «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1999); «Про організації роботодавців» (2001), «Про колективні договори і угоди» (1993) «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998) й іншими нормативно-правовими актами. З 18 січня 2011 р. набрав чинності Закон України «Про соціальний діалог в Україні». Сьогодні розроблено Проект Трудового кодексу України, Проект Закону України «Про соціальне партнерство».

Найважливішим законодавчим актом є Закон України «Про колективні договори і угоди» [6]. Ним регламентуються всі напрямки трудових відносин і соціально-економічні інтереси працівників і роботодавців. Закон враховує положення окремих Конвенцій і рекомендацій МОП, що ратифіковані урядом України. У ньому вперше у вітчизняній практиці було закріплено право на ведення переговорів (Ст. 4), виходячи з принципів пріоритету інтересів працівників, захисту їх прав перед роботодавцями і державою, визначено порядок ведення переговорів, гарантії і компенсації учасникам на період їхнього проведення, регламентований порядок дозволу розбіжностей, внесення змін і доповнень (Ст. 10, 11).

Особлива роль належить Закону України «Про соціальний діалог». Цей Закон визначає правові засади ведення соціального діалогу в Україні, його сутність. Соціальний діалог здійснюється на принципах: законності, поваги й рівноправності сторін та їх представників, конструктивності та взаємодії, добровільності й прийняття реальних зобов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень, обов'язковості розгляду прийнятих рішень органами, організаціями, роботодавцями, яким вони адресовані [7].

На національному, галузевому та територіальному рівнях соціальний діалог повинен здійснюватися на тристоронній основі, хоча практика свідчить про відхилення від цієї норми. На виробничому рівні (на підприємстві, в установі, організації) – на двосторонній основі. Забезпечують здійснення соціального діалогу тристоронні ради відповідних рівнів (національний, галузевий, територіальний).

Генеральна угода передбачає конкретні зобов'язання щодо розвитку вітчизняного виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості, гідної оплати та умов праці, соціального захисту працюючих. Галузеві угоди розв'язують основні питання щодо захисту соціальних прав працівників та членів профспілки. Вони визначають соціально-економічні напрями розвитку галузі. Територіальні (регіональні) угоди укладаються між державними адміністраціями, об'єднанням роботодавців і об'єднанням профспілок на рівні області. Їхня мета – забезпечити виконання гарантій, встановлених Генеральною та галузевими угодами.

Сьогодні Галузеві угоди повинні більш активно виконувати мотивуючу роль. У них відсутні або мають формальний характер зобов'язання роботодавця стосовно: сприяння розвитку підприємництва, попередження банкрутства, працевлаштування молоді, вдосконалення систем оплати і нормування праці, покращення її умов, а головне – відносно розвитку принципів соціального партнерства, соціального діалогу й інших заходів демократизації відносин, які сприяють мотивації трудової діяльності.

У розвитку СТВ провідна роль належить державі на основі додержання принципу «трипартизму», як це і рекомендує МОП. Це не означає, що в перспективі не будуть розвиватися СТВ на засадах «біпартизму», коли трудові взаємовідносини встановлюються самими роботодавцями і профспілками. Але збереження керуючої ролі держави у розвитку СТВ є гарантом її соціального устрою. Однак за умови необхідності підвищення

конкурентоспроможності вітчизняної ринкової економіки форми трипартизму будуть змінюватися, поступово схиляючись до ролі незалежного регулятора двосторонніх переговорів між роботодавцями і профспілками. Тому визиває сумніви точка зору про те, що важливим недоліком існуючої системи соціального партнерства є відсутність в Україні вертикального підпорядкування між інститутами СТВ різних рівнів.

Більш зрозумілим є те, що роль держави у процесі розвитку СТВ буде децентралізуватися при переході до наукомістких виробництв та більш індивідуалізованих трудових процесів, обмежуючись регулюючими захисними функціями. Зауважимо, що на базі підвищення ролі інституціоналізму в країнах ЄС існує тенденція до послаблення ролі профспілок та скорочення чисельності охоплених ними працівників. Це призводить до децентралізації колективно-договірного процесу та підвищення ролі індивідуальних трудових контрактів. Проте покращення якості СТВ в Україні поки ще повинно починатися зі встановлення тристоронньої моделі, особливо на макро- і мезорівнях. Від цього залежить рівень державних, галузевих і регіональних соціальних стандартів, на які орієнтуються колективні договори підприємств. Тобто теза про посилення ролі тристороннього діалогу для України залишається актуальною, особливо враховуючи соціально-економічну ситуацію, коли реалізацію соціальних стандартів супроводжує низка вище відмічених негараздів у побудові соціально орієнтованої ринкової економіки.

Варто зазначити, що зважена державна соціальна політика відносно механізму трудової мотивації дозволяє запобігти крайностей при переході від її максимально одержавлених форм до ліберально-демократичних. Але вона повинна бути активною, спрямованою на гарантовану, стабільну зайнятість працюючого населення, як основи забезпечення його добробуту, наповнення бюджету, державних фондів соціального страхування, подолання бідності, розширене відтворення середнього класу, на соціальну відповідність бізнесу і вирішення основних напрямів соціально-економічного розвитку України як соціальної держави. Державна політика стосовно трудової мотивації не може будуватися тільки на пріоритетах економічної парадигми за відсутності соціальних цінностей. Економічне зростання країни залежить від домінуючих у державі принципів: рівності, свободи, справедливості, солідарності й політичної стабільності у суспільстві, від рівня умотивованості громадян у трудовому й суспільному житті. Ця політика у сфері соціального розвитку повинна базуватися на власних Україні історичних і генетичних рисах, ментальності свого народу, але з урахуванням об'єктивних процесів світової глобалізації.

СТВ виконують роль інтегрованого регулятора у втіленні норм права в організацію матеріального стимулювання, стабільної зайнятості, умов праці, професійно-кваліфікаційного зростання, виконуючи свою інституціональну функцію. Необхідно враховувати, що трудова мотивація формується на індивідуальному та рівні конкретного підприємства (організації). А мотивація зайнятого населення галузі (регіону), країни формується в процесі підсумування рівнів мотивації окремих підприємств (організацій), що об'єктивно знаходить своє відображення в конкретних показниках статистичної звітності. Такі показники є складниками групових механізмів мотивації працюючого населення до продуктивної праці, що характеризують ступень їх можливого мотивуючого впливу на поведінку сукупної робочої сили. У цьому процесі не можна відкидати як сутнісної ролі макrorівневої мотивації у вирішенні проблеми економічного зростання галузі, регіону й країни в цілому, так і зворотнього впливу суб'єктів управління і менеджменту всіх рівнів на підвищення рівня мотивації працюючого населення через державну соціальну політику. Ці об'єктивні показники повинні характеризувати можливості результативного впливу відповідних стимулів (антистимулів) на поведінку персоналу. У такому разі ступінь задоволеності респондентів зовнішніми мотиваторами є суб'єктивною оцінкою їх впливу на конкретну виробничу ситуацію.

Отже, проблема упровадження достатньо ефективного механізму мотивації зайнятого населення до продуктивної праці полягає у створенні необхідних стимулів до мотивованої

праці. Її вирішення ускладнюється у зв'язку з посиленням процесів, що спостерігаються у теперішній час у соціально-економічному розвитку України під впливом світової глобалізації, сутність і тенденції змін яких необхідно враховувати в побудові та реалізації механізму мотивації. Зазначимо найбільш характерні тенденції у цих процесах.

Загальна картина соціально-економічного розвитку України з урахуванням демоекономічного чинника, яка є характерною для більшості країн ЄС, свідчить про тенденції щодо зниження рівня народжуваності, що сьогодні є меншим за поріг відтворення корінного населення. При цьому спостерігається зниження питомої ваги молоді. Ця світова тенденція посилюється зростанням у перспективі ймовірної тривалості життя, що ускладнює використання, насамперед, пенсійного фонду за солідарної системи. За цим назріває пенсійна реформа, насамперед, збільшення пенсійного віку працюючих, у тому числі для жінок. До речі, якщо в Україні чоловіки після досягнення пенсійного віку живуть в середньому ще до 14 років, то жінки – 23 роки. Сьогодні, наприклад, в країнах ЄС середній пенсійний вік складає 65 років для жінок і чоловіків, а в найбільш розвинених 67 років. Така ситуація зобов'язує роботодавців значно покращити умови праці, забезпечити гідну зарплату, вдосконалювати професійне навчання на виробництві, тому що низька тривалість життя населення, насамперед, обумовлена низькою якістю трудового життя через незадовільні виробничі умови праці в їх широкому розумінні. Водночас зростає значення накопичувальних пенсійних фондів, що загострює проблему створення умов для одержання достатнього доходу.

На тлі падіння у 2009 році обсягів виробництва, стійкого зростання цін на продовольство, зниження реальної заробітної плати, знецінення державних соціальних гарантій відбувається інтенсивне зростання диференціації доходів. Вона вже не може пояснюватися етапом первісного накопичення капіталу, яке привело до створення класу української буржуазії. Така ситуація є світовим явищем, яке лише частково можна пояснювати новим зором на світовий капіталізм як відмова від принципу рівності тому, що за цим порушується і задекларований західною цивілізацією принцип соціальної справедливості. Наприклад, дуже важко виправдати співвідношення зарплати топ-менеджерів і мінімальної зарплати, яке в США складало разів: 1965 р. (51), 2003 р. (821) [8].

Сьогодні залишається цупкою «тіньова економіка», яка має свою систему підтримки серед власних силових структур, податкової інспекції, Пенсійного фонду тощо. Підготовка кадрів і профнавчання на виробництві проводяться в дусі минулого, без зв'язку з матеріальним стимулюванням та кар'єрним зростанням, залишається надмірна експлуатація працюючих при заниженні питомої ваги витрат на заробітну плату в структурі операційних витрат [9, с.46–51].

Отже, ймовірно, зазначені тенденції пов'язані не з наслідками постіндустріального розвитку, а з зовнішньою лібералізацією соціально-трудова відносин в умовах глобалізації. Проте головна причина – це послаблення регулюючої функції держави. Наслідком цих демоекономічних тенденцій, особливо надмірної диференціації у рівнях доходу різних верств населення, є неефективна зайнятість, розширення межі бідності працюючого населення, гальмування процесів відтворення «середнього класу», зниження мотивації до продуктивної праці [10, с.489–594].

Крім того, йде наростаюча децентралізація та індивідуалізація СТВ, посилюється деградація культури солідарності. В умовах лібералізації СТВ зростає індивідуалізація праці, нігілістичний умонастрій серед молоді, працевлаштування за кордоном, бажання одержати все і одразу, а звідси – невиконання зобов'язань відносно системи державного соціального страхування, соціальна незахищеність значної частки населення, його зuboжіння.

Менеджерів сьогодні повинно турбувати те, що недовіра найманих працівників до своїх представницьких органів має більш глибоке коріння ніж зниження рівня охоплення трудящих профспілками. Так, експертна оцінка працюючими найкращого суб'єкта захисту їх інтересів, проведена Інститутом економіки промисловості НАН України, які у принципових моментах співпадають з соціологічними опитуваннями НДІ праці і зайнятості населення

[1, с.22–40]: Федерація профспілок України – 2,7%; територіальні профспілки – 2,1%; галузеві – 8,4%; профспілки підприємств – 27,5%; інші – 0,5%, жодний не захищає – 22,9%, не знаю – 35,9%. Найбільшу довіру працюючі висловлюють рівню підприємства, що свідчить про недоліки системи трипартизму, хоча при його відсутності навряд чи було б досягнуто на окремих підприємствах мінімальні соціальні стандарти. Але сьогодні додержання цих стандартів розуміється вже як зрозумілим «само по собі». При відповіді на питання «Який тип трудової поведінки характерний для економічно активного населення України?» одержано такий результат: пристосовницький становить 61,1%, підприємливий – 29,2%, протестний – 4,4%, партнерський тип – 31,8%. Останнього явно недостатньо для адаптації сторін СТВ до високого рівня корпоративної соціальної відповідальності.

Отже, не зважаючи на еkleктичну структуру теперішніх СТВ, які переважно уподоблюються їх змісту за радянських часів, на незрілість соціальних інститутів, вони мають такі безсумнівні здобутки, як їх законодавча побудова на принципах соціального партнерства та соціального діалогу, які потрібно розвивати, з урахуванням необхідності переборення наступних недоліків:

- формування нової моделі СТВ, орієнтованої на мотивовану трудову діяльність, відбувається стихійно, без належного впливу держави;
- система соціального діалогу і партнерства залишається недостатньо урегульованою, з наявністю «непрозорих», неформальних схем;
- наймані працівники не вбачають у профспілках захисників їх інтересів тому, що вони представляють еkleктичні структури, коли старі інститути виступають у новій ролі;
- набуває поширення практика індивідуалізації трудових відносин та зниження суспільної солідарності;
- спостерігається порушення трудових прав найманих працівників, відповідно на які є опір найманих працівників у формі прихованого саботажу, а звідси – неефективна зайнятість та низька продуктивність праці;
- відбувається безоглядне упровадження менеджменту західних моделей СТВ, орієнтованих на мотивацію, але які не вписуються в традиційну національну оргкультуру.

Сьогодні у сфері СТВ склалася така ситуація, коли навіть традиційні цінності (чесність, додержання домовленостей, співчуття, толерантність, милосердя, товариство, дружність і т.д.) все більше стають дефіцитом. Це положення ускладнюється відсутністю необхідної правової бази, яка б орієнтувала поведінку суб'єктів СТВ на соціальну відповідальність.

Необхідне відсторонення чинників, які негативно впливають на розвиток соціальної відповідальності бізнесу:

- економія підприємцями витрат на робочу силу, підвищення якості людського капіталу;
- відсутність заінтересованості підприємців у підвищенні кваліфікації працюючих;
- надмірна експлуатація роботодавцями найманої робочої сили;
- намагання підприємців якомога більше перекласти частину своїх витрат на державу.

Головним із них залишається – тінізація соціально-трудова відносин і корумпованість економіки, стійкості якої сприяє:

- відсутність у суспільній свідомості загально-правової орієнтації у поведінці суб'єктів ринкових СТВ на соціальну відповідальність;
- недосконалість податкового та трудового законодавства щодо запобігання та ліквідування тіньового прояву в відносинах «роботодавець-найманий працівник»;
- безкарність правопорушень трудового законодавства;
- безправність зайнятого населення в його прагненні будь-якими шляхами вижити та дискримінація з боку роботодавця трудових і соціальних прав працюючого населення при байдужості або змові профспілок з роботодавцем.

Звідси можна зробити висновок, що соціальний діалог у нашій країні здебільшого прописаний у законодавстві, а фактично знаходиться на стадії зародження. Тому необхідні розробка і ухвалення Закону України «Про соціальне партнерство», нова редакція Закону України «Про колективні договори і угоди». Проект Трудового Кодексу України (№1038-1) необхідно доповнити визначенням термінів «трудові відносини» (індивідуальні та колективні), «самозайнята» особа. Необхідно додати йому визначення сфери трудових відносин та ознак їх наявності: застосування трудового законодавства у випадках, коли в судовому порядку доведено, що договір цивільно-правового характеру регулює трудові відносини, забезпечення рівності працівників зі строковими та безстроковими договорами, врегулювання тристоронніх трудових відносин тощо.

Необхідно у повному обсязі ратифікувати Конвенцію МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992) та Конвенцію МОП № 150 «Про регулювання питань праці: роль, функції і організація» (1978) та розповсюдження їх на національному, регіональному та місцевих рівнях.

З урахуванням викладеного в практиці розбудови національної моделі СТВ найбільш доцільним є використання раніше зазначеної економічної теорії інституціоналізму. Інституціоналізм взагалі забезпечує посилений вплив держави на ринкову економіку. Методи впливу держави на економіку ринкового типу полягає у створенні певних правових норм, що обмежують монополізацію у впровадженні інституціональних механізмів, які стимулюють конкуренцію та ефективність діяльності суб'єктів господарювання. Стосовно економіки перехідного періоду інституціоналізм активізує участь держави у вирішенні завдань соціально-економічного розвитку. Це пов'язано як з потребою інтенсивного формування системи нових формальних і неформальних інститутів, так і з необхідністю мінімізації втрат, які є неминучими у ході перебудови колишніх та становлення нових інституціональних структур. Цього потребує нарощування глобалізаційних процесів, а звідси – зростання відкритості національної економіки.

Виходячи з викладеного, на рис. 1. представлено актуальний регуляторний механізм соціально-трудова відносин щодо трудової мотивації.



Рис. 1. Регуляторний механізм соціально-трудова відносин щодо трудової мотивації

Висновки і перспективи подальших розробок. Як справедливо зазначає відомий український фахівець у галузі економічної теорії Г. Задорожний, «...головною бідою економістів і економічної теорії другої половини минулого і початку нинішнього століття є вузькість їхніх поглядів – роздумів, що обмежені рамками їхнього «економічного окопу» [11, с.87]. Тому варто по новому розглянути СТВ та відвести їм особливу роль передаточного мотиваційного механізму, через який здійснюється регуляторна роль держави в частині реалізації оновленої нормативно-законодавчої бази у трудовій мотивації.

Роль держави в регулюванні соціально-трудової сфери має набути якісно нового змісту за напрямками, які підвищують рівень мотивації працюючих до продуктивної праці:

- удосконалення нормативно-законодавчої бази, що регулює соціально-трудові відносини;
- підвищення ефективності діяльності представницьких органів найманих працівників і роботодавців у задіяні потенціалу соціального партнерства;
- створення дієвого механізму контролю за дотриманням трудового законодавства та підвищення відповідальності за його порушення;
- одночасне і узгоджене реформування відносин у суміжних галузях;
- широкий розвиток визнаних світовою практикою норм виробничої демократії, що має реалізуватись за різними формами участі персоналу в управлінні виробництвом та у розподілі результатів виробництва;
- запровадження систем інформаційно-пропагандистського забезпечення реформ, що здійснюється у соціально-трудовій сфері;
- створення механізмів, що забезпечують прозорість господарсько-фінансової діяльності для всіх учасників колективно-договірних відносин;
- опрацювання у вітчизняній практиці концептуальних засад європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці.

Список використаної літератури

1. Винник О. В. Регуляторні механізми трудової мотивації в Україні: дис. ... кандидата екон. наук: 08.00.03 / Олена Володимирівна Винник. – Одеса, 2012. – 192 с.
2. Достойный труд: доклад генерального директора (87-я сессия) / Международная конференция труда. – Женева: МОТ, 1999. – 450 с.
3. Генеральна угода між КМУ, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2006–2010 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zalp.org.ua>.
4. Європейська соціальна хартія (3 травня 1996 р.) // Человек и труд. – 2001. – № 1.– С. 33–41.
5. Європейській вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002–2011 роки: Послання Президента України до Верховної Ради України. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2002. – 74 с.
6. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 № 3356-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>.
7. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. № 2862-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>.
8. Співвідношення зарплати топ-менеджерів і мінімальної зарплати у США: дані НБУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.bank.gov.ua.
9. Бондарчук К. П. Механізм формування системи професійної орієнтації населення в Україні: дис. ... кандидата екон. наук: 08.00.04 / Катерина Петрівна Бондарчук. – К., 2006. – 190 с.
10. Вагнер А. М. Стратегія створення механізму мотивації праці на українських підприємствах. Формування ринкової економіки / А. М. Вагнер // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2005. – Т. 3. – 646 с.
11. Задорожний Г. В. Социальная экономика: предмет и место в постнеклассическом познании / Г. В. Задорожний // Вопросы политической экономики. – 2012. – № 1 (2). – С. 87.

Прийнято до друку 25.03.2013